



Reggio Emilia, li 13 aprile 2026

Trasmesso a mezzo mail

A Tutti i clienti in copia

Oggetto: Circolare di aggiornamento legale – Modifiche al D.Lgs. 81/2008 in materia di lavoro agile introdotte dalla Legge n. 34/2026

Spett.li società

con la presente circolare desideriamo richiamare la Vostra attenzione sulle importanti novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotte dall'articolo 11 della Legge 11 marzo 2026, n. 34 (Legge annuale sulle piccole e medie imprese), in vigore dal 7 aprile 2026. Il citato intervento legislativo ha apportato rilevanti modifiche al Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), andando a disciplinare in modo specifico e stringente gli obblighi datoriali per le prestazioni rese in modalità di lavoro agile (smart working).

Di seguito analizziamo nel dettaglio i nuovi adempimenti e il relativo apparato sanzionatorio.

1. Il nuovo obbligo di informativa scritta (Art. 3, comma 7-bis, D.Lgs. 81/2008).

L'art. 11 della L. 34/2026 ha inserito il nuovo comma 7-bis all'interno dell'art. 3 del D.Lgs. 81/2008. La norma stabilisce che, per le attività lavorative prestate in modalità agile in ambienti che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, **l'assolvimento degli obblighi di sicurezza (con particolare riferimento all'uso dei videotermini) si realizza mediante la consegna di un'apposita informativa scritta.**

Affinché le Vostre aziende siano in regola, l'informativa deve rispettare i seguenti requisiti:

- **Deve individuare chiaramente i rischi generali e i rischi specifici connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, in particolare, con riferimento alle prestazioni svolte indoor (all'interno di locali) a titolo esemplificativo è necessario prevedere:**
 - a) Fattori di rischio connessi all'organizzazione del lavoro, di carichi di lavoro, di tempi di connessione e rischio isolamento (es. fare sufficienti pause, evitare ambienti in cui sono presenti rumori fastidiosi ecc..);
 - b) Requisiti minimi di ergonomia della postazione di lavoro con videoterminale, in conformità con il titolo VII del D.lgs 81/2008;
 - c) Corrette modalità di utilizzo di computer portatili con particolare attenzione a postura, pause ed affaticamento;
 - d) La verifica dell'efficienza ed integrità di strumenti, dispositivi ed attrezzature prima dell'uso e rispetto delle istruzioni operative;



- e) Requisiti igienico sanitari minimi dei locali, con riferimento a microclima, illuminazione, temperatura, umidità, qualità dell'aria e ricambio d'aria, nonché corretta manutenzione di eventuali impianti di climatizzazione;
- f) Requisiti minimi degli impianti elettrici ed indicazione per il loro corretto utilizzo (stato dei cavi, utilizzo delle prese, prevenzione del sovraccarico e rischio incendio);
- g) Indicazioni generali in materia di sicurezza antincendio e gestione delle emergenze.

Con riferimento alle prestazioni svolte outdoor (esterno), sebbene sconsigliate, occorre specificare al lavoratore di scegliere un luogo che:

- a) risponda a criteri di ragionevolezza e sicurezza;
- b) consenta il rispetto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza;
- c) sia compatibile con la natura dell'attività svolta e con gli obblighi di riservatezza e protezione dei dati.

In tali casi il lavoratore è tenuto a rispettare le indicazioni minime fornite dal Datore di Lavoro, con particolare riferimento a:

- a) esposizione agenti atmosferici;
- b) rumore ambientale;
- c) rischio di infortuni legati a superfici irregolari o condizioni ambientali non controllate;
- d) sicurezza personale e tutela dei dati aziendali.

- **Deve essere consegnata sia al lavoratore interessato, sia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);**
- **La consegna deve avvenire con cadenza almeno annuale.**

La norma precisa, inoltre, che a fronte di tale adempimento datoriale resta fermo l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi dello smart working.

2. Le sanzioni penali (Art. 55, comma 5, lett. c, D.Lgs. 81/2008)

Per garantire l'effettività della nuova disposizione, il legislatore è intervenuto anche sull'apparato sanzionatorio. L'art. 11 della L. 34/2026 ha infatti modificato l'art. 55, comma 5, lettera c) del D.Lgs. 81/2008, inserendo espressamente la violazione del nuovo obbligo informativo tra le fattispecie penalmente rilevanti. Conseguentemente, **il datore di lavoro e il dirigente che omettano di consegnare l'informativa scritta annuale con i requisiti sopra descritti sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.**

Raccomandazioni operative

Alla luce del nuovo quadro normativo e dell'entità delle sanzioni, raccomandiamo a tutte le aziende clienti che si avvalgono di personale in regime di lavoro agile di:

- Predisporre o aggiornare tempestivamente il modello di informativa sulla sicurezza, assicurandosi che contenga l'elencazione dei rischi specifici;



- Istituire una procedura tracciabile per la consegna (es. tramite firma per ricevuta, invio tramite PEC o sistemi informatici aziendali con log di accettazione) sia ai singoli dipendenti sia all'RLS, programmando scadenziari per assicurarne il rinnovo almeno annuale.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale richiesta di chiarimento o supporto nell'elaborazione dell'informativa rischi generali e specifici di cui all'Art. 3, comma 7-bis, D.Lgs. 81/2008.

Ogni eventuale richiesta potrà essere inoltrata ai seguenti recapiti: sara.mandelli@baldiandpartners.it – 055.232322 – 349.1974901.

Cordiali saluti

Avv. Sara Mandelli